



Original Article

Applying the Rule of Social Mobility in Identifying Policy Frameworks to Attract High-Quality Science and Technology Human Resources to Universities

Nguyen Thi Quynh Anh*

VNU University of Social Sciences and Humanities, 336 Nguyen Trai, Thanh Xuan, Hanoi, Vietnam

Received 01 March 2021

Revised 10 March 2021; Accepted 11 March 2021

Abstract: The fourth industrial revolution has created a great boost in the development of technology, prompting countries to seek intelligent management solutions in all fields. This also brings opportunities and challenges in attracting and using high-quality human resources for organizations and countries in current global competition. According to Klaus Schwab, who introduced the term Fourth Industrial Revolution, talent, rather than capital, will represent the factor of production. This is both an opportunity and a challenge for organizations and countries in the competition for high-quality scientific and technological human resources. Universities are also on this trend. The article will analyze the need to apply the rule of social mobility in policy identification to attract high-quality science and technology human resources to universities. These research contents initially contribute to providing the arguments for the process of making policies to attract talents or high-quality scientific and technological human resources in universities in the context of the fourth industrial revolution.

Keywords: Social mobility, the Fourth industrial revolution, policies to attract high-quality science and technology human resources.

*Corresponding author.

Email address: anhnguyen.ipam@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4299>

Vận dụng quy luật di động xã hội trong nhận diện khung chính sách thu hút nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao đến trường đại học

Nguyễn Thị Quỳnh Anh*

*Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc Gia Hà Nội,
336 Nguyễn Trãi, Thanh Xuân, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 01 tháng 3 năm 2021

Chỉnh sửa ngày 10 tháng 3 năm 2021; Chấp nhận đăng ngày 11 tháng 3 năm 2021

Tóm tắt: Cuộc Cách mạng công nghiệp (CMCN) lần thứ tư đã tạo nên những cú hích lớn về sự phát triển của công nghệ, thúc đẩy các quốc gia tìm kiếm các giải pháp quản trị thông minh trên mọi lĩnh vực. Điều này cũng mang đến những cơ hội và những thách thức trong thu hút và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao với các tổ chức, các quốc gia hiện nay trong cuộc cạnh tranh toàn cầu. Theo Klaus Schwab – người đưa ra thuật ngữ Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, tài năng, hơn cả vốn, sẽ đại diện cho yếu tố sản xuất. Đây vừa là cơ hội vừa là thách thức đối với các tổ chức và các quốc gia trong cuộc cạnh tranh về nguồn nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN) chất lượng cao. Trường đại học cũng không nằm ngoài xu hướng này. Bài viết sẽ phân tích sự cần thiết vận dụng quy luật di động xã hội trong nhận diện chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao đến các trường đại học. Đây là những nội dung nghiên cứu bước đầu góp phần cung cấp các luận cứ cho quá trình hoạch định các chính sách về thu hút nhân tài hay nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao trong các trường đại học thích ứng với bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Từ khóa: Di động xã hội, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao.

1. Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư và di động xã hội của nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao

Theo Klaus Schwab – người đưa ra thuật ngữ Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, tài năng, hơn cả vốn, sẽ đại diện cho yếu tố sản xuất. Điều này có thể làm phát triển một thị trường việc làm ngày càng tách biệt thành các phân khúc

thấp/lương thấp và kỹ năng cao/lương cao [1]. CMCN lần thứ tư còn được coi là cuộc Cách mạng của kỹ năng, của sự cân bằng giữa công nghệ và tài năng. Điều này tất yếu dẫn đến sự thay đổi trong triết lý phát triển nguồn nhân lực từ việc tập trung vào nhân lực tại chỗ sang việc đảm bảo cung ứng nhân lực và tuần hoàn chất xám¹ [2].

*Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: anhnguyen.ipam@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4299>

¹Khái niệm tuần hoàn chất xám được sử dụng sau đó vào những năm 90 để mô tả việc di cư hai chiều của nhân lực có kỹ năng. Tuần hoàn chất xám được định nghĩa là “Sự di cư của nhân lực có kỹ năng đến những nơi cần kỹ năng đó”. Nói cách khác, tuần hoàn chất xám là khái niệm chỉ hiện tượng “Nhân lực trình độ cao di chuyển thường xuyên giữa các quốc gia để làm việc hoặc trở về quốc gia gốc sau một thời gian định cư ở nước ngoài”

Bên cạnh đó, nền kinh tế 4.0 hiện nay đang tạo ra các động lực để các nhóm nhân lực KH&CN chất lượng cao di động xã hội có thể chủ động tìm kiếm các cơ hội công việc trong thế giới phẳng² [3]. Đặc điểm di động xã hội và tính tất yếu trong việc tìm kiếm cơ hội phát triển của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao mặc dù không thay đổi, nhưng loại hình di động có thể

tập trung hơn vào di động không kèm di cư và di động ảo. Di động xã hội của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao tạo ra các luồng đến và đi, các hình thức quản lý theo sản phẩm đầu ra (outputs) của công việc cam kết thay vì các hợp đồng lao động “giữ chân” nhân lực như trước đây.

Bảng 1. Di động xã hội của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao trước và trong CMCN lần thứ tư

	Trước Cách mạng công nghiệp lần thứ tư	Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư
Đặc điểm di động xã hội	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Xu hướng di động đến các quốc gia phát triển (cực phát triển) ✓ Sự phát triển của di động kèm di cư và không kèm di cư (Hiện tượng đa vị thế nghề nghiệp) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Xu hướng di động xã hội trên nền tảng kỹ thuật số với hệ thống quản trị thông minh đến nơi có/đang chuyển đổi sang hệ sinh thái đổi mới và môi trường làm việc 4.0 (các vùng trũng) ✓ Di động thông qua không gian làm việc ảo (Di động không kèm di cư)
Quản lý di động xã hội	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Quản lý di động xã hội tập trung vào vấn đề chảy chất xám (giữ chân nhân lực), quản lý di cư và tạo luồng đi để học hỏi tri thức ✓ Công cụ quản lý là thiết chế hành chính, biên chế kết hợp với hợp đồng thuê ngoài (outsourcing) ✓ Sử dụng bằng cấp về trình độ chuyên môn và tay nghề được ưa chuộng trong phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Quản lý di động xã hội tập trung vào đảm bảo tuân hoàn chất xám (tạo luồng di động đến và đi) ✓ Công cụ quản lý và các hợp đồng công việc và dựa trên nền tảng dữ liệu lớn về nhân lực ✓ Sử dụng tiêu chí di động xã hội trong phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao

Nguồn: Tác giả

Cuộc cạnh tranh giữa các quốc gia trong thế kỷ 21 không phải là về tài nguyên mà là tài năng. Trong bối cảnh cuộc cách mạng mới, các tổ chức và các quốc gia cần tạo ra những “vùng trũng” với cơ hội phát triển và mục tiêu công việc, môi trường làm việc hấp dẫn để thu hút các luồng di động xã hội của nhân lực khoa học và công nghệ. Theo đó, chính sách thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao không chỉ là tạo ra các “luồng đến” mà cần xem xét cả “luồng đi” và việc “thu

hút các luồng đi quay trở lại”. Đối với các tổ chức, “thương hiệu điểm đến”, môi trường và ăn hóa tổ chức, và sự cam kết về phát triển để “hấp dẫn” nhân lực chất lượng cao đến làm việc cần được quan tâm hơn nữa. Bởi lẽ, việc giữ chân nhân lực hay ràng buộc các điều kiện về kinh tế bắt buộc nhân lực trở về làm việc sẽ không khả thi khi mà nơi di động đến đem lại cho họ các lợi ích và cơ hội nhiều hơn đi. Các trường đại học cũng không nằm ngoài xu hướng trên. Việc

² Thuật ngữ “Thế giới phẳng” được sử dụng theo cách phân tích của Thomas L.Friedman trong cuốn sách ông viết năm 2005. Toàn cầu hóa là tạo nên quá trình “trở nên phẳng” của thế giới. Khái niệm “phẳng” ở đây đồng nghĩa với “sự kết nối”. Những dỡ bỏ rào cản về chính trị cùng với những tiến

bộ vượt bậc của cách mạng số đang làm cho thế giới “phẳng ra” và không còn nhiều trở ngại về địa lý như trước. Điều này mở ra cho các nước những phương thức sản xuất kinh doanh, những tình thế địa chính trị và địa kinh tế hoàn toàn mới.

chủ động tạo các vùng trung - các không gian làm việc có mục tiêu làm việc cao, đòi hỏi năng lực chuyên môn và sự sáng tạo để tạo ra những sản phẩm khoa học và công nghệ mang tính đột phá sẽ tạo ra sức hấp dẫn với cả luồng đến và luồng đi quay trở lại làm việc.

2. Quy luật di động xã hội trong thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao đến trường đại học

Từ những phân tích ở trên có thể thấy rằng, quy luật di động xã hội³ là không thay đổi đối với nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao. Kể từ khi các trường đại học bắt đầu phát triển ở Châu Âu thời trung cổ, đã xuất hiện di động học thuật (*academic mobility*)⁴ [4]. Các học giả di chuyển qua các tổ chức, tiếp thu kiến thức mới và kết nối xã hội và mang lại và phổ biến kiến thức của họ cho các đồng nghiệp và sinh viên mới. Hiện nay, khi khoa học, công nghệ gắn liền với đổi mới (*innovation*), thì di động tại trường đại học không chỉ là di động học thuật mà còn gắn với các chủ thể tham gia thực hiện các chức năng khác của trường đại học. Đó là các chức năng được OECD⁵ mô tả: “*giáo dục, đào tạo, phát triển kỹ năng, giải quyết vấn đề, sáng tạo và truyền bá kiến thức, phát triển các phương pháp đánh giá mới, lưu trữ và truyền tải kiến thức*” [5]. Thu hút nhân lực đến trường đại học có nhiều điểm khác biệt so với các tổ chức KH&CN khác hay tại các doanh nghiệp bởi lẽ đây là một môi trường vừa cung cấp vừa đào tạo nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất

lượng cao. Trong xu thế quản trị đại học thông minh, nhiều trường đại học còn thành lập các doanh nghiệp vệ tinh (*spin off*), doanh nghiệp khoa học và công nghệ, dần hình thành nên các đại học theo định hướng đổi mới, đại học 4.0 và trở thành một thành tố quan trọng của hệ thống đổi mới quốc gia. Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, bản chất cốt lõi của quy luật di động xã hội của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao trong bối cảnh CMCN lần thứ tư hay còn gọi đó là quy luật: Tài năng “chảy về vùng trung”. Trong đó, “vùng trung” được hiểu là các không gian làm việc có mục tiêu tham vọng, đòi hỏi năng lực chuyên môn cao và sự sáng tạo, nhằm tạo ra những sản phẩm KH&CN mang tính đột phá. Các đại học xuất sắc luôn chủ động tạo ra các “vùng trung” để hấp dẫn với cả luồng đến và luồng đi quay trở lại cộng tác”;

Quy luật di động xã hội chỉ có sự thay đổi duy nhất là thay vì phải di cư tìm những vùng trung thì nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao hiện nay có thể di động xã hội với nhiều hình thức hơn. Điều này cũng tạo ra những tác động mạnh mẽ đến chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao tại các trường đại học.

Từ việc vận dụng quy luật di động xã hội của nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, có thể khẳng định sự cần thiết trong việc điều chỉnh triết lý nói riêng và khung chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao nói riêng hiện nay.

³ Từ tiếp cận lý thuyết di động xã hội có thể thấy các đặc điểm của nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao và xem xét các loại hình di động của lực lượng lao động đặc biệt này. Trong phạm vi của bài viết tác giả sử dụng “quy luật di động xã hội” để muốn nhấn mạnh sự lặp lại, sự tất yếu của hiện tượng di động xã hội dù trước hay trong cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

⁴ Thuật ngữ này được hiểu là sự dịch chuyển của người học và giảng viên trong giáo dục đại học đến một tổ chức khác trong hoặc ngoài nước để học tập hoặc giảng dạy trong một

thời gian hữu hạn (bao gồm cả việc đào tạo hoặc thực hành sản xuất). Di động học thuật được chia thành di động học thuật quốc tế và di động học thuật nội bộ quốc gia. Nguồn: Kazakh University of Economics, Finance and International Trade. *What is Academic Mobility?* <https://kuef.kz/en/cooperation/mobility/>

⁵ OECD là tên viết tắt của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (*Organization for Economic Cooperation and Development*).

Bảng 2. Ma trận đánh giá tác động của CMCN lần thứ tư đến di động xã hội và chính sách thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao đến các trường đại học

Đối tượng	Tác động	Kết quả	Loại hình di động xã hội đặc thù	Chính sách thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao đến các trường đại học
Cá nhân	<ul style="list-style-type: none"> Chủ thể lao động mới ra đời là robot thay thế sức lao động và dần tiến tới là trí tuệ thông minh 	<ul style="list-style-type: none"> Tự động hóa Thất nghiệp công nghệ 	<ul style="list-style-type: none"> Di động ngành 	<ul style="list-style-type: none"> Đa dạng hóa đối tượng thu hút là nhân lực KH&CN Sử dụng tiêu chí kinh nghiệm ĐĐXH trong thu hút nhân lực
Tổ chức (Trường ĐH)	<ul style="list-style-type: none"> Phương thức quản trị số 	<ul style="list-style-type: none"> Nền tảng dữ liệu lớn về nguồn nhân lực Không gian ảo 	<ul style="list-style-type: none"> Di động không kèm di cư 	<ul style="list-style-type: none"> Tuần hòa chất xám (luồng đến – đi) Xây dựng môi trường 4.0 thu hút nhân lực Outsourcing Quản trị chuỗi cung ứng nhân lực thay vì quản trị hành chính
	<ul style="list-style-type: none"> Hình thức tổ chức ảo, tổ chức tinh gọn, thông minh và hệ sinh thái liên quan 	<ul style="list-style-type: none"> Nhóm nghiên cứu/TTNC xuất sắc Hệ sinh thái đổi mới trong trường 	<ul style="list-style-type: none"> Di động không kèm di cư 	<ul style="list-style-type: none"> Thu hút theo nhiệm vụ khoa học và đào tạo Thu hút bằng môi trường và văn hóa tổ chức thay vì chỉ tập trung vào công cụ tài chính Thu hút tham gia trực tiếp (chất xám) hoặc gián tiếp (kết nối hợp tác, tài trợ nguồn lực, tư vấn chuyên môn)
Mạng lưới	<ul style="list-style-type: none"> Tạo chuỗi cung ứng nhân lực 	<ul style="list-style-type: none"> Tổ chức trung gian (các dịch vụ cung ứng nhân lực) 	<ul style="list-style-type: none"> Di động không kèm di cư 	<ul style="list-style-type: none"> Hợp tác trong sử dụng nhân lực thực hiện các nhiệm vụ khoa học và đào tạo
Hệ thống kinh tế	<ul style="list-style-type: none"> Nền kinh tế chia sẻ (Sharing economy) hay Nền kinh tế gig (Gig economy) 	<ul style="list-style-type: none"> Chia sẻ nguồn lực Cam kết tạm thời Thương mại hóa sản phẩm nghiên cứu 	<ul style="list-style-type: none"> Di động không kèm di cư 	<ul style="list-style-type: none"> Cung ứng nhân lực gắn với xây dựng hệ thống đổi mới quốc gia

Nguồn: Tác giả

3. Nhận diện khung chính sách thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao đến trường đại học trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

* Triết lý thu hút

Từ việc vận dụng quy luật di động xã hội, chính sách thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao đến trường đại học trong bối cảnh CMCN

lần thứ tư có thể được hiểu là tập hợp các biện pháp nhằm tạo luồng đến và thu hút các luồng đi của nguồn nhân lực KH&CN trở về làm việc, tham gia các hoạt động theo chức năng của trường đại học thông qua di trú hoặc thông qua không gian ảo nhằm đảm bảo tuần hoàn chất xám. Trong khuôn khổ bài viết, khung chính sách thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao đến trường đại học vận dụng quy luật di động xã hội cụ thể như sau:

Bảng 3. Khung mẫu của chính sách thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao vận dụng lý thuyết về di động xã hội trong bối cảnh CMCN lần thứ tư

Khung mẫu chính sách	Chính sách thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao vận dụng lý thuyết về di động xã hội trong bối cảnh CMCN lần thứ tư
Kiến tạo xã hội	<ul style="list-style-type: none"> • Tự chủ về nhân lực trong tổ chức KH&CN; • Hình thành các thiết chế chia sẻ (sharing mechanism) trong thực hiện các mục tiêu làm việc của tổ chức; • Hình thành các loại hình tổ chức KH&CN dưới dạng tổ chức ảo, tổ chức mạng lưới (nhóm nghiên cứu, phòng thí nghiệm ảo..); • Hình thành các phương thức thu hút, sử dụng và quản lý lao động mới thông qua blockchain.
Triết lý	<ul style="list-style-type: none"> • Đảm bảo tuần hoàn chất xám thông qua các luồng đến, chủ động tạo luồng đi và thu hút luồng đi quay trở về hợp tác hoặc làm việc thông qua nền tảng không gian ảo
Hệ quan điểm	<ul style="list-style-type: none"> • Tạo “vùng trung” thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao; • Chủ động tạo luồng đi với nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao trở về làm việc và đóng góp cho việc phát triển các ngành, lĩnh vực khoa học mới; • Đánh giá qua “outputs” thay thế cho tiêu chí hành chính; • Tuyển dụng theo kinh nghiệm di động xã hội gắn với các outputs công việc (sản phẩm nghiên cứu, các ý tưởng đổi mới...); • Liên kết thể chế trong sử dụng nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao trong trường đại học (giữa các đơn vị thành viên, giữa đơn vị thành viên với các doanh nghiệp, viện nghiên cứu, các đơn vị R&D...)
Hệ chuẩn mực	<ul style="list-style-type: none"> • Kinh nghiệm di động xã hội
Hệ khái niệm	<ul style="list-style-type: none"> • Di động xã hội; Không gian làm việc ảo • Tuần hoàn chất xám. Thuê ngoài, Hồi hương...

Nguồn: Tác giả

* *Tạo luồng đến và tạo luồng đi quay trở về*

- Đối với việc tạo luồng di động đến trong chính sách thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao

Các chính sách thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao trước hết được hiểu là việc tạo các luồng đến trường đại học, và đến tại các « vùng trung ». Cần xác định rõ việc tạo luồng đến (đến từ đâu, thu hút đến đâu, thu hút bằng công cụ gì, điều kiện, tác động, hình thức) để có sự điều chỉnh phù hợp trong chính sách thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao (được hiểu là trình độ cao, tay nghề cao). Các vùng trung trong trường đại học như đã phân tích ở trên, không chỉ là các tổ chức hay nhóm nghiên cứu mà có thể là các thành tố khác của hệ sinh thái đổi mới, các doanh nghiệp vệ tinh thuộc trường. Đối với trường đại học, có thể xác định các luồng đến cụ thể như:

+ Thu hút các luồng di động từ bên ngoài đến trường đại học (các nhà nghiên cứu, doanh nhân, nhân lực các địa phương, chuyên gia trong và ngoài nước...). Đây là hình thức thu hút mà ở các tổ chức khác như viện nghiên cứu, doanh nghiệp KH&CN đều có, tạo nên các chuỗi liên kết như trường đại học – viện nghiên cứu – doanh nghiệp, hay đơn thuần chỉ là trường đại học và doanh nghiệp.

+ Thu hút các luồng di động của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao trong chính tổ chức này (thu hút học viên, nghiên cứu sinh; thu hút các nhân lực nghiên cứu tham gia tư vấn...). Đầu ra của nguồn nhân lực được đào tạo tại trường đại học có thể trở thành đầu vào của các tổ chức, các nhóm làm việc của các tổ chức trong trường. Đây là một đặc thù khác biệt với các loại hình tổ chức khác trong thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao. Chu trình thu hút đầu ra của các

chương trình đào tạo cần quá trình kích hoạt nguồn nhân lực này thông qua việc tham gia các hoạt động nghiên cứu, quản lý nghiên cứu khoa học, triển khai, chuyển giao công nghệ và phát triển công nghệ, thực hiện các dịch vụ KH&CN trong trường.

- Đối với việc tạo luồng đi và thu hút quay trở về.

Việc thu hút nguồn nhân lực (tạo luồng đến) cần gắn với tạo luồng đi với nguồn nhân lực KH&CN. Tạo luồng đi là một trong những hoạt động nhằm phát triển các nhân tố tiềm năng để thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao quay trở lại hợp tác/làm việc sau khi đã tiếp nhận thêm các kiến thức và kỹ năng mới. Việc tạo luồng đi nếu không đi kèm với việc thu hút trở lại dễ dẫn đến tình trạng chảy chất xám như đã đề cập ở phần trên. Việc xác định tạo luồng đi trong thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao khác biệt với quan điểm « giữ chân người tài » trong các khung mẫu (paradigma) về quản lý nguồn nhân lực. Di động là tính tất yếu của nguồn nhân lực, vì vậy, tạo luồng đi động một cách chủ động trong công tác quản lý nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao là sự chuẩn bị cho quá trình tuần hoàn chất xám, nơi mà nhân lực có cơ hội phát triển năng lực chuyên môn cao hơn để đóng góp cho tổ chức nguồn.

Việc tạo luồng đi được thể hiện qua các phương thức: (1) cử đi học nâng cao năng lực quay trở lại phát triển các hoạt động/các lĩnh vực ưu tiên của đơn vị; (2) tăng cường chia sẻ kinh nghiệm và chuyển giao tri thức (bao gồm chuyển giao công nghệ) thông qua các hoạt động study tour, hợp tác với các đối tác nước ngoài; (3) tạo luồng đi cho nguồn nhân lực của đơn vị đến các đơn vị liên kết thực tập, nâng cao năng lực thông qua liên kết thể chế). Hình thức di động của nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao có thể là di động kèm đi cư hoặc di động không kèm đi cư. Việc các luồng đi có quay trở lại là việc hay không hay không chỉ phụ thuộc vào tính pháp lý của các cam kết ràng buộc, mà còn phụ thuộc vào cơ hội và sự hấp dẫn của chính môi trường đi đến (liệu có tạo được ra các vùng trũng để nhân lực muốn quay trở về hay không?). Việc quay trở lại không có nghĩa là bắt buộc nhân lực di động kèm

đi cư quay trở về làm việc như lao động tại chỗ, mà có thể khai thác các hình thức di động sử dụng không gian làm việc ảo để họ có khả năng vẫn hợp tác và làm việc trong suốt quá trình di động.

** Điều kiện thực hiện chính sách*

Có thể thấy rằng, việc kết hợp hai luồng thu hút này chỉ có thể hiệu quả khi trường đại học xây dựng một nền tảng công nghệ, sử dụng công cụ kỹ thuật số hiệu quả hoặc trên nền tảng liên kết thể chế giữa các tổ chức nghiên cứu và triển khai trong trường. Việc thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao không chỉ phụ thuộc vào công cụ vật chất và còn xuất phát từ các yếu tố nền tảng của của trường đại học trong bối cảnh CMCN lần thứ tư (thương hiệu điểm đến, tầm nhìn, các hệ sinh thái đổi mới và khởi nghiệp, năng lực tự chủ của trường trong sử dụng và quản lý nguồn lực...). Nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao chỉ có thể bị thu hút khi điểm đến có các lợi ích phù hợp với mục tiêu phát triển của cá nhân học, cũng như những giá trị, ý nghĩa nhân văn... mà họ mong muốn được cống hiến hay đóng góp.

Tại Việt Nam, hiện nay có khoảng hơn 235 trường đại học (trong đó 170 trường công lập và 65 trường ngoài công lập) [6]. Trong bối cảnh CMCN lần thứ tư, nhiều đơn vị giáo dục của Việt Nam đã chủ động tiếp cận với các làn sóng công nghệ giáo dục mới trong giảng dạy và nghiên cứu như trường ĐH Bách khoa, trường đại học Y Dược TP. Hồ Chí Minh, Đại học Y Dược, Đại học Thái Nguyên,... [7]. Chính sách thu hút nhân lực KH&CN vẫn còn nằm trong các chiến lược chung về tổ chức cán bộ, chưa có những chính sách đặc thù cho các “vùng trũng”. Điều này lý giải hiện tượng chảy chất xám từ các trường công lập sang hệ thống các trường đại học thuộc doanh nghiệp, hoặc sang các loại hình tổ chức khác. Bên cạnh đó, tại các trường đại học thuộc tập đoàn/doanh nghiệp như FPT hay VinUniversity đang tích cực tạo ra những vùng trũng thông qua việc: (1) tập trung đầu tư cho hoạt động R&D của doanh nghiệp, (2) xây dựng các nhóm chuyên gia tài năng thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu đặc biệt; (3) hình thành các quỹ, các học bổng dành cho hoạt động nghiên cứu. Điều

kiện về môi trường làm việc, cơ hội phát triển chuyên môn và văn hóa tổ chức chính là những yếu tố hấp dẫn các tài năng đến làm việc tại các trường đại học thuộc tập đoàn. Đó là chưa kể tính liên kết giữa trường với các trung tâm nghiên cứu, các đơn vị dịch vụ, các thành viên khác trong doanh nghiệp khiến hệ sinh thái đổi mới, hệ sinh thái khởi nghiệp thực sự vận hành và tăng khả năng ứng dụng, khả năng thương mại hóa các sản phẩm nghiên cứu. Trong khi đó, tại các trường đại học công lập, thách thức về năng lực tự chủ, khả năng xã hội hóa và thu hút nguồn lực cho các vùng trũng còn chưa thực sự hấp dẫn, khiến nhân lực chỉ muốn “cộng tác” chứ không muốn “gắn bó”.

Các trường đại học công lập cần phát triển các nền tảng kỹ thuật số và hướng tới việc chuyển đổi sang các mô hình đại học thông minh với 3 yếu tố: kết nối Internet (Internet vạn vật), thông minh (với công cụ tính toán thông minh phần cứng và phần mềm hỗ trợ đào tạo và học hỏi, quản lý trường), và có yếu tố con người tham gia trong chu trình. Theo giáo sư Vương Thanh Sơn gọi đó là mô hình ICH (Internetworking, Computing tools, Humans) [8]. Mô hình đại học ứng dụng các hệ thống thực-ảo (Cyber Physical System – CPS) và IoT, tạo ra các không gian ảo (có thể kết nối người học, người làm nghiên cứu với cộng đồng chuyên gia trong và ngoài nước mà không cần di cư. Nền tảng kỹ thuật số sẽ biến đổi trường đại học truyền thống thành một hệ sinh thái đổi mới, trong đó mô hình quản trị chia sẻ (shared governance) sẽ được vận hành với sự tham gia của nhiều đối tượng nhân lực KH&CN chất lượng cao (Nhân lực tại chỗ, nhân lực thu hút từ các tổ chức nghiên cứu, doanh nghiệp...trong và ngoài nước). Các trường đại học cũng cần tăng cường quản trị dữ liệu (Big Data), hình thành các không gian ảo, các loại hình tổ chức đặc biệt (nhóm nghiên cứu mạnh, trung tâm nghiên cứu xuất sắc) với tổ chức thông minh, tinh gọn thu hút nhân lực làm việc. Đây là yếu tố tất yếu sẽ dần xóa bỏ biên chế trong công tác tổ chức cán bộ tại các trường đại học của Việt Nam trong tương lai và tạo nên những “vùng trũng” thu hút tài năng đến làm việc.

Trong điều kiện của Việt Nam, nguồn lực để phát triển nền tảng kỹ thuật số tại các trường đại học còn chưa đủ mạnh thì việc thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao có thể hướng đến các giải pháp ngắn hạn: (1) thu hút theo dự án; (2) thu hút đi kèm với chuyển giao tri thức (bao gồm chuyển giao công nghệ); (3) sử dụng các công cụ trực tuyến trong làm việc nhóm. Tuy nhiên, đây không phải là các giải pháp lâu dài có thể giải quyết được bài toán thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao. Việc xây dựng khung chính sách thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao là một mục tiêu trọng tâm mà các trường đại học của Việt Nam nếu thực sự muốn tạo ra những đột phá trong quy trình vận hành tổ chức, tạo ra hệ sinh thái đổi mới nhằm thích ứng với bối cảnh CMCN lần thứ tư và cuộc cạnh tranh chất xám đang diễn ra ngày càng gay gắt hiện nay.

4. Kết luận

Thu hút nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao là một trong những chính sách được các trường đại học hiện nay rất quan tâm, nhất là trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư. Việc vận dụng quy luật di động xã hội trong nhận diện khung chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao đòi hỏi sự cần thiết về việc tạo ra các “vùng trũng” trong trường đại học hiện nay. Cùng với việc tăng cường các chức năng, các loại hình tổ chức, các phương thức quản trị thông minh thì việc đa dạng hóa nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao là những điều kiện để các trường đại học thích ứng với những cơ hội và thách thức mà cuộc CMCN lần thứ tư đã và đang đặt ra hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- [1] K. Swab, The Fourth Industrial Revolution, 2016, pp. 37-48.
- [2] D.V. Cuong, T.L. Kien, From brain drain to brain circulation: Some theoretical issues and policy implications to attract highly qualified scientists to return to Vietnam (in Vietnamese), <https://sokhcn.vinhphuc.gov.vn/noidung/tintuc/Lis>

- ts/KhoaHocCongNghe/View_Detail.aspx?ItemID=1170, 2015 (accessed on 20 February 2021).
- [3] T.L. Friedman, *The world is flat*, Publisher: Farrar, Straus and Giroux, 2005.
- [4] Kazakh University of Economics, Finance and International Trade. What is Academic Mobility? <https://kuef.kz/en/cooperation/mobility/>, (accessed on 20 February 2021).
- [5] OECD, Workshop proceedings: Funding for public research in higher education institutions 2010, p. 9 (in Vietnamese).
- [6] Ministry of Education and Training, Higher education statistics for the school year 2017-2018 (in Vietnamese), <https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ko-giao-duc-dai-hoc.aspx?ItemID=5877>, 2019 (accessed on 20 February 2021).
- [7] N.V. Ty, Innovation of higher education in the context of the Industrial Revolution 4.0 (in Vietnamese). <http://tuyengiao.vn/nghien-cuu/ly-luan/doi-moi-giao-duc-dai-hoc-trong-boi-can-h-cach-mang-cong-nghiep-4-0-123652>, 2019, (accessed on 20 February 2021).
- [8] T. Linh, The model of smart university model in the 4.0 era (in Vietnamese). <https://giaoduc.net.vn/tin-hiep-hoi/mo-hinh-dai-hoc-thong-minh-trong-thoi-dai-40-post185981.gd>, 2018, (accessed on 20 February 2021).